



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ade Trisnawati¹, Sisman Prasetyo², Asep Sutarman³, Pahman Habibie⁴
^{1,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
²Fakultas Ekonomis, Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas 17 Agustus 1945
Jakarta

Email : adet86345@gmail.com , sismanprasetyo@gmail.com
asep_sutarman@uhamka.ac.id , pahman_habibi@uhamka.ac.id

ABSTRACT

The population and sample in this study were 98 employees of PT. Indogear Transmission System Jakarta. The sampling technique used is random sampling. The data collection technique is by distributing questionnaires. Data analysis uses validation tests, reliability tests, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, classical assumption tests, using normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and autocorrelation tests, hypothesis testing partial test (t test), simultaneous test (F test). The conclusion in the research is that simultaneously the Leadership Style and Work Environment variables have a significant effect on employee performance. Partially, the Leadership Style and Work Environment variables have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment and Employee Performance

ABSTARK

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 98 karyawan PT. Indogear Transmisi Sistem Jakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Teknik pengumpulan data adalah dengan pembagian kuesioner. Analisa data menggunakan uji validasi, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F). kesimpulan dalam penelitian bahwa secara silmutan variable Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu langkah di mana perindividu, berkelompok, dan para pihak yang berhubung dengan perusahaan direncanakan, diorganisasikan, dikerahkan, dibimbing, dan diarahkan untuk tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi diungkap oleh Macmed Tun Ganyang (2018). Suatu acara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan (Faris afif, 2020)

Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan pikiran, kreativitas, tenaga dan usaha pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengingat sebagian besar bisnis yang mengalami keterpurukan ekonomi terjadi sebagai akibat dari fokus perusahaan pada kegiatan operasional, tanpa memperhatikan sumber daya manusianya sendiri apalagi karyawannya yang berkualitas tinggi, maka aset terpenting dalam mendirikan bisnis adalah sumber daya manusia. Semakin besar suatu perusahaan dalam hubungannya dengan perusahaan lain, semakin tinggi daya saingnya. Konsekuensinya, kesuksesan memerlukan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk itu perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan terhadap kinerja karyawan agar tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. PT. Indogear Transmisi Sistem mengalami penurunan dalam kualitas kinerja karyawan seperti : tingkat kesalahan kerja karyawan yang meningkat yang diakibatkan kurang telitinya dalam pengimputan data, hasil pekerjaan yang diselesaikan karyawan melewati tanggal yang sudah ditetapkan perusahaan akibatnya menghambat pekerjaan divisi lain yang saling berhubungan, tingkat inisiatif kerja yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya dimana masih banyak karyawan yang masih mempunyai perilaku malas dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cepat. Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak efektif dalam membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu juga diakibatkan oleh lingkungan kerja yang belum sesuai standar kenyamanan karyawan mengakibatkan kurang

bersemangat dalam bekerja sehingga memiliki tingkat akurasi yang rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah standar dan perilaku yang digunakan seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan dan cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya Menurut Putra (2018). Gaya kepemimpinan yang baik dapat sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus dapat menggunakan berbagai teknik untuk mempengaruhi dan menginspirasi bawahan atau individu lain untuk melakukan aktivitas yang selalu diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinannya dalam keadaan tertentu melalui perkataan, sikap, dan tindakan yang dirasakan baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membaca situasi yang berlaku dan menyesuaikannya dengan gaya kepemimpinannya. Untuk memimpin karyawannya secara efektif dan membimbing mereka menuju tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan. Namun, tidak semua pemimpin mampu memberi contoh yang baik bagi karyawannya dan memiliki gaya kepemimpinan tertentu. Penurunan kinerja karyawan akan diminimalisir dengan gaya kepemimpinan yang dapat disesuaikan dengan karakter dan loyalitas karyawan. Karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak dapat bekerja secara maksimal jika pimpinan selalu memaksa keinginannya dalam pekerjaan.

Gaya kepemimpinan PT. Indogear Transmisi Sistem masih belum efektif dan optimal sehingga mengakibatkan Karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya akibat gaya kepemimpinan yang masih digunakan oleh pemimpin dan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan. Beberapa pekerja percaya bahwa pemimpin harus menahan diri untuk tidak langsung menegur karyawan ketika mereka melakukan kesalahan karena perusahaan tersebut telah memiliki struktur organisasi yang memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan keluhannya kepada karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan merasa cemas atau takut dalam bekerja, dimana kinerja karyawan terhadap perusahaan kurang optimal. Adanya tuntutan dari atasan yang

memberikan pekerjaan diluar dari tugas dan jabatannya saat ini, hal ini mengakibatkan karyawan mempunyai kinerja karyawan yang rendah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan .

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila pegawai menyukai tempatnya bekerja, maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan otomatis kinerja karyawan juga tinggi menurut Badrianto, (2019).

Pimpinan harus memperhatikan beberapa faktor terpenting dalam perusahaan yang meliputi seluruh ruang kantor dan infrastrukturnya. Rasa kekeluargaan yang kuat dapat berkembang dalam perusahaan ketika rekan kerja, atasan dan bawahan bekerja secara maksimal. Meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk mempengaruhi moral dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di PT. Indogear Transmisi Sistem masih belum kondusif yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan faktor-faktor seperti kebersihan ruangan dan kebisingan suara lalu lalang lalu lintas yang mengakibatkan kurang nyaman dalam bekerja. Faktor lainya seperti kurang dukungan dari atasan , kerjasama atas rekan kerja serta ketersediaan sumber daya yang memadai.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indogear Transmisi Sistem.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Indogear Transmisi Sistem yang beralamat di Jl. Pluit Karang Karya 1 Blok A Utara No. 3-4 Pergudangan Muara Karang, Penjaringan, Jakarta Utara 14450. Waktu penelitian mulai dari bulan April 2022 sampai dengan Februari 2023. Populasi dan sampel nya adalah karyawan PT.

Indogear Transmisi Sistem yang berjumlah 98 karyawan dan sampelnya menggunakan metode Stratified Random Sampling dengan rumus slovin. Dalam pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian kuesioner yang diperoleh bahwa nilai r hitung > dari rtabel (0,199). Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 bahwa seluruh jawaban responden pada semua variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan analisis grafik histogram menunjukkan bahwa kurva melengkung simetris ke kiri dan ke kanan, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan grafik Normalitas P-P Plot, terlihat data menyebar mendekati garis diagonal dan data menyebar sebagian besar mengelilingi garis diagonal, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Nilai signifikan $0,38 > 0,05$ bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Masing-masing variabel bebas yaitu : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki nilai sebesar $0,961 > 0,1$ dan nilai VIF variabel bebas yaitu : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar $1,041 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan grafik scatteplot bahwa data menyebar secara acak dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,287 > 0,05$ dan nilai Durbin Watson adalah 1,729. berdasarkan tabel diatas nilai Durbin Watson memenuhi syarat $d_l \leq d < d_u$ dengan demikian , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari asumsi autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 5,260 + 0,147 X_1 + 0,723 X_2 + e$. Makna dan penjelasan analisis regresi linier berganda diatas adalah konstanta sebesar 5,260 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan meningkat sebesar 5,260 ketika Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan sama-sama nol. Apabila terjadi peningkatan nilai sebesar satu satuan untuk variabel bebas berupa Gaya Kepemimpinan, maka nilai variabel terikat berupa Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,147 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Apabila terjadi peningkatan nilai sebesar satu satuan untuk variabel bebas berupa Lingkungan Kerja, maka nilai variabel terikat berupa Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,723 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,697 berarti Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 69,7% terhadap Kinerja Karyawan. dan sisanya 30,3% (100-69,7) tidak berdampak dalam model penelitian ini.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi pearson antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,010. Nilai korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan sangat rendah karena berada pada kisaran 0,00 hingga 0,199. Nilai korelasi negatif menunjukkan hubungan yang negatif, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga akan menurun jika Gaya Kepemimpinan diubah.

Selain itu, koefisien korelasi pearson antara variabel Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja adalah 0,820. Nilai korelasi antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sangat kuat bila berada dalam kisaran 0,80 hingga 1,0000. Nilai korelasi yang positif menunjukkan adanya hubungan yang positif, yaitu karyawan berkinerja lebih baik ketika lingkungan kerjanya membaik.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Nilai Koefisien korelasi berganda sebesar 0,839 yang menunjukkan bahwa dua variabel bebas (X_1, X_2) yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi pada kisaran 0,80 -0,1000, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai korelasi yang positif menunjukkan adanya hubungan yang positif, yaitu peningkatan kinerja pegawai disertai dengan peningkatan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk variabel Gaya Kepemimpinan di peroleh nilai thitung (3,135) > ttabel (1,985) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima yaitu : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indogear Transmisi Sistem .

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai thitung (15,002) > ttabel (1,985) dan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$, maka H_2 diterima yaitu : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indogear Transmisi Sistem.

Memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,7% terhadap Kinerja Karyawan, sisanya 30,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan yang diperoleh nilai Fhitung (112,551) > Ftabel (3,092) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima yaitu : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indogear Transmisi Sistem

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indogear Transmisi Sistem. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indogear Transmisi Sistem . Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indogear Transmisi Sistem.

DAFTAR PUSTAKA

- Faris Afif, Connie Chairunnisa, Pahman Habibie (2020). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. HAMKA.
- Dr. Machmed Tun Ganyang, SE.,M.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*.
- Andi Muhammad Akmal Akbar, 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Guru Sekolah Dasar di Pulau Sebatik*. Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan.
- Agus Widarjono, Ph.D. (2018). *Analisis Regresi Dengan SPSS*.
- Bella Orlando Wijaya. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uniar Indotama Cargo*. Universitas Budhi Dharma.
- Duwi Prayitno. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, Yogyakarta:
- Ika Rahmawati, 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya*. Fakultas Agama Islam Universitas Siliwangi.
- Julita, 2020. *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*. Universitas Islam Negeri AR-RANIRY Banda Aceh.

- Khadir. 2018. *Statistika Terapan*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khusnul Ratna Sari, 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Nurdin Latif, Azhary Ismail, Nurmega Nurmega, Andi Irwan. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros*. Manajemen STIM: LPI Makassar
- Oktavianus, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan CV. Putra Bintang Api Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sastro, Ade Saputro. Sunaryo, Hadi. & Khoirul, M. 2018. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arafura Marine Culture-Kepulauan Aru*. Malang: Universitas IslamMalang.
- Sinaga, Alex Viktor P. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Taspen Persero KCU Medan)*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Siti Faiqotul Ulya, YL. Sukestiyarno, Putriaji Hendikawati, 2018. *Analisis Prediksi Quick Count dengan Metode Stratified Random Sampling dan Estimasi Confidence Interval Menggunakan Metode Maksimum Likelihood*.Jurusan Matematika Universitas Negeri Semarang